العنوان: الإنتماء الوظيفي

المصدر: التنمية الإدارية - مصر

مؤلف: هيئة التحرير(معد)

المجلد/العدد: س 28, ع 130

محكمة: لا

التاريخ الميلادي: 2011

الشهر: يناير

الصفحات: 5

رقم MD: 96771

نوع المحتوى: بحوث ومقالات

قواعد المعلومات: EcoLink

مواضيع: الحوافز، الولاء التنظيمي، الإنتماء الوظيفي، التدريب الإداري، التطوير الإداري، علاقات العمل، التطوير الوظيفي، الإبداع الإداري، علم النفس الإداري، إدارة الأفراد، الموظفون

رابط: http://search.m

الانتماء الوظيفى

إن التغيير الذى طرأ على سوق العمل فى القرن الحادى والعشرين يتطلب إعادة النظر تجاه زرع الولاء فى الموظفين نحو المنظمة التى يعملون بها.

فالموظف الذى يتمتع بالانتماء الوظيفى يتمسك بهوية مؤسسته التى يعمل بها، وحتى يحمل الموظف هوية مؤسسته فلا بد أن يشعر بأنه جزء منها، فإذا شعر الموظف أنه يمتلكها وبأنه جزء من المنظومة فلن يتركها ولن يتخلى عن هويته، بل سيترسخ الولاء لديه ويصبح من أهم أولوياته.

ويعد التدريب أحد الوسائل لتحقيق التطور الوظيفى والذى يعتبر من الأمور التى تربط الموظف بمؤسسته، والعمل على الاستثمار فى مساحات القوة لدى الموظفين وعدم التركيز على نقاط ضعفهم، وتوفير الموارد اللازمة لتدريب الموظفين وسد حاجاتهم التطويرية وبشكل مستمر ليكون هناك منظمة متعلمة. وتوفير مناخ وظيفى مريح ومكان عمل ملائم لاحتياجات الموظف بحيث يكون المكان مثيرا للبهجة والارتياح ومشجعا للإبداع والإنتاجية.

وأثبتت جميع الدراسات بأن الموظفين الذين يشعرون بأن جهودهم مقدرة وعملهم مميز ومقدر من قبل الإدارة هم الأكثر ولاءاً لوظيفتهم، لذا يجب تبنى آلية معينة لتحفيز الموظفين وتقدير جهودهم مادياً ومعنوياً.

ومن العوامل التى تحفز الموظفين وتزيد من ارتباطهم بالمنظمة مشاركتهم بالنشاطات الاجتماعية التى تدعم العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وما بين الموظفين أنفسهم.

بقلم مدير التحرير